

Vier Verhaltensweisen großartiger Führungspersönlichkeiten

Vom Juni 2016

By [Mark Noon, USAF \(ret\), Gallup](#)

Wann haben Sie das letzte Mal ein Einzelgespräch mit Ihrem Chef geführt? Sind Sie oft frustriert über nicht zurückgegebene E-Mails oder Voicemails eines Leiters? Wie würden Ihre direkten Mitarbeiter diese Fragen beantworten, wenn Sie führend sind?

Gallup hat aufgrund einer Studie 4 Verhaltensweisen und Charakteristiken festgehalten, die offensichtlich festgestellt, die das Engagement sehr beeinflussen können.

1. Treffen Sie sich regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern.
2. Tägliche Kommunikation per email, Telefon oder persönlich.
3. Anrufe oder E-Mail innerhalb von 24 Stunden beantworten.
4. Klare Ziele und Erwartungen haben und setzen.

Eines der erstaunlichsten Dinge, auf die die Studie hinweist, ist, dass Führungskräfte, die kontinuierlich alle vier Verhaltensweisen demonstrieren, mit 17-facher Wahrscheinlichkeit eine engagierte Belegschaft haben. Interessanterweise haben Führungskräfte, die keine dieser vier Eigenschaften aufweisen, mit siebenmal höherer Wahrscheinlichkeit Mitarbeiter aktiv entlassen. Was bedeutet diese Forschung für Sie? Wie können Sie dazu beitragen, diese Verhaltensweisen für jeden Leiter in Ihrer Organisation praktisch zu gestalten?

REGULÄRE TREFFEN. Wenn die Coaching-Teams der Studer Group mit Organisationsleitern zusammenarbeiten, hat die Sicherstellung, dass Führungskräfte konsistent und häufig mit direkten Berichten kommunizieren, oberste Priorität. Wir nennen diese Rundung oder genauer gesagt Leader-Rundung für Mitarbeiter. Es ist einfach der Akt eines regelmäßigen, geplanten, produktiven und proaktiven persönlichen Gesprächs mit jedem einzelnen Mitarbeiter. In einigen Organisationen, in denen ich gerne coache, hat sich das Engagement der Mitarbeiter mit dieser Taktik über einen Zeitraum von drei Jahren um bis zu 20 Prozentpunkte verbessert. Eine andere Organisation schaffte es mit dieser Taktik zu den 100 besten Arbeitgebern von Modern Healthcare. Es geht um Beständigkeit und Rechenschaftspflicht, aber hauptsächlich um Beziehungen und Vertrauen.

TÄGLICHE KOMMUNIKATION MIT TELEFON, E-MAIL ODER PERSON. Für einige mag dies eine schwierige Aufgabe sein. Beispielsweise können Sie Mitarbeiter an verschiedenen Standorten haben. Glücklicherweise ermöglicht uns die Technologie heutzutage, jeden Tag und mit jedem Mitarbeiter zu kommunizieren. Wenn Sie wie in jedem anderen Termin die Zeit für die



tägliche Verbindung in Ihrem Kalender festlegen, kann dies dazu beitragen, dass diese Verbindungen hergestellt werden.

24-STUNDEN-REGEL. Sie denken wahrscheinlich: "Wie in aller Welt kann ich E-Mails und Voicemails innerhalb von 24 Stunden zurücksenden?" Ich habe einmal genauso gefühlt, aber es ist möglich, einen 24-Stunden-Turnaround einzuhalten. Das war für mich immer eine Priorität. Ich antworte nicht immer mit der Antwort. Oft ist es eine einfache Bestätigung, dass ich die Nachricht erhalten habe, dass ich mit einer Antwort auf sie zurückkomme; und ich biete einen angemessenen Zeitrahmen für diese Antwort an. Dies ermöglicht es den Leuten zumindest, die Nachricht zu kennen, die durchgekommen ist. Es kann für den Absender sehr frustrierend sein, sich zu fragen, ob seine Nachricht aus "E-Mail nie-nie landen" stammt.

KLARE ZIELE UND ERWARTUNGEN. Das letzte und möglicherweise wichtigste Verhaltensmerkmal einer großartigen Führung ist die Festlegung und Kommunikation klarer Ziele und Erwartungen. Das heißt, wo wir derzeit stehen, wo wir sein müssen und welche Verhaltensweisen uns dorthin bringen werden. Erwartungen sind keine Stellenbeschreibung. Erwartungen sind in der Regel die Standards, nach denen wir uns verhalten oder wie wir uns in einem organisatorischen Umfeld verhalten, z. B. das Zurücksenden von Nachrichten innerhalb von 24 Stunden, die tägliche Kommunikation usw. Das erste, was jeder Vorgesetzte, Direktor, Manager und Leiter mit einem neuen tun sollte Dem Mitarbeiter werden klare Ziele festgelegt, die konsistent gemessen werden, und diese Ziele werden dann an den Verhaltensweisen ausgerichtet, die in Ihrer Abteilung erwartet werden.

Ob organisatorisch oder persönlich, Ziele sind notwendig, damit sich die Mitarbeiter geschätzt und geschätzt fühlen und Menschen von zweckorientierten zu zweckorientierten Teilnehmern bewegen können. Zweckorientierte Menschen wissen, was die Organisation tut (Ziele), aber ihr Beitrag kann gering sein. Zweckorientierte Menschen konzentrieren sich auf die Ziele, innovieren, indem sie neue Ideen einbringen und Ergebnisse erzielen das höchste Niveau. Eine andere Art, dies zu beschreiben: Zweckorientierte Menschen kennen die Werte der Organisation, aber zweckorientierte Menschen leben sie. Damit Ziele für den Mitarbeiter und die Organisation wirklich funktionieren, müssen sie messbar sein. Wenn Mitarbeiter Erfolg in Bezug auf bestimmte Ziele sehen, vertieft dies ihr Engagement. Sie fühlen sich geschätzt und geschätzt. Sie arbeiten härter. Innovation passiert. Wir werden im zweiten Teil dieser Serie mehr über die Ergebnisse des Engagements sprechen. Als bewährte Methode sollte dieses Gespräch immer damit beginnen, WARUM dies unsere Ziele und Erwartungen sind. Insbesondere im Gesundheitswesen, wo unsere Ziele häufig an die Patientensicherheit und die klinischen Ergebnisse gebunden sind, ist es unerlässlich, Verhaltensweisen wieder mit den Zielen in Verbindung zu bringen. Handwaschprogramme sind ein klassisches Beispiel dafür. Eine gute Führung erfordert eine engagierte Kommunikation von Führungskräften und Investitionen in das, was für Ihre Mitarbeiter, Kollegen und Teamkollegen am wichtigsten ist. Im zweiten Teil dieser Einsicht werden wir vier Ergebnisse einer großartigen Führung untersuchen. Text von Gallup, 2016